

Questionário de Reconhecimento da Singularidade Contributiva: Construção e
estudos psicométricos

Carla Cabo-Leitão
Universidade de Évora
carlacabo@gmail.com

Prof. Doutor Nuno Rebelo dos Santos
Universidade de Évora
nrs@uevora.pt

Questionário de Reconhecimento da Singularidade Contributiva: Construção e estudos psicométricos

Resumo

Pelo seu carácter único e mutável, as pessoas são actualmente um factor valioso e activo que pode fazer a diferença. O conceito de reconhecimento da singularidade contributiva é definido como o reconhecimento dado, pelos vários níveis organizacionais, ao indivíduo, nomeadamente, o reconhecimento das suas contribuições únicas para a organização. Devido à importância de entender melhor de que forma existe esse reconhecimento, o objectivo do artigo é o de verificar as qualidades psicométricas de um questionário construído para o presente efeito intitulado *Questionário de Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva* (QROSC), aplicado a uma amostra de trabalhadores de variados sectores e dimensões organizacionais (n=384). Numa primeira fase, o presente estudo revelou que o QROSC possui uma boa consistência interna e uma estrutura factorial assente em quatro factores: efeito da cultura de reconhecimento, reconhecimento tangível, abertura e aceitação-integração da singularidade dos trabalhadores, e reconhecimento dos colegas. Na segunda fase, foram efectuados os primeiros estudos diferenciais onde foi possível verificar diferenças significativas entre as dimensões do questionário e factores demográficos considerados, reforçando a importância de reconhecer a singularidade contributiva como um importante contributo para o desenvolvimento organizacional e incrementação do seu valor. São apontadas sugestões para estudos futuros que venham a reforçar a robustez do instrumento, bem como dos resultados obtidos que possam contribuir para a utilidade do mesmo no contexto organizacional.

Palavras-chave: Instrumento QROSC, reconhecimento da singularidade contributiva

Recognition of the Contributive Uniqueness Questionnaire: Construction and psychometric studies

Abstract

People, by their unique and changeable character, are presently a valuable and active organizational factor that can make a difference in an organization. The recognition of the contributive uniqueness' concept is defined as the recognition given, by the several organizational levels, to the individual, namely, the recognition of his/her unique contributions to the organization. Given the importance of understanding in which way this recognition exists, the goal of the present article is to verify the psychometric qualities of a questionnaire, built for the present purpose, entitled Organizational Recognition of the Contributive Uniqueness Questionnaire (QROSC), applied to a sample of workers of several organizational sectors and dimensions (n=384). In a first phase, the present study demonstrated that QROSC has a good internal consistency and a factorial structure based on four factors: effect of the recognition culture, tangible recognition, openness and acceptance-integration of workers' uniqueness, and colleagues' recognition. In the second phase, the first differential studies were made, in which it was possible to verify significant differences between the questionnaire's dimensions and the considered demographic factors, reinforcing the importance of recognizing the contributive uniqueness as an important asset for the organizational development and to gain value. Suggestions of future research are addressed that may reinforce the instrument's robustness, as well as the obtained results that may contribute to the utility of the instrument in the organizational context.

Key-words: QROSC's instrument, contributive uniqueness' recognition